

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah suatu sistem operasi perusahaan yang perlu diperhatikan dan memegang peran yang paling penting sebagai sumber pendukung utama mencapai tujuan organisasi, serta menjadi salah satu sumber daya yang dapat menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien, sehingga mempunyai hasil daya guna yang tinggi (Veithzal Rivai, 2005). Pengertian kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kecakapan, mengetahui, berwenang dan berkuasa atau menentukan atas sesuatu. Kompetensi juga memiliki arti kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja (Wibowo, 2014). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya (Mulyadi, 2010). Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya karyawan yang dimiliki, karyawan harus memiliki kompetensi yang baik agar pekerjaannya bisa terlaksana dengan baik juga.

Karyawan yang berada di dalam perusahaan berperan penting dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas kerja merupakan hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja, produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi adalah satu masukan (tenaga

kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu (Suwatno, 2008).

Hubungan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan yang berhubungan dengan sektor pertanian, untuk mengoptimalkan sumber daya karyawan yang ada pada perusahaan maka kompetensi dan produktivitas karyawan menjadi penentu dalam meningkatnya produksi kelapa sawit. Sumber daya manusia dalam perusahaan yang biasa di sebut karyawan merupakan salah satu faktor produksi pada subsektor perkebunan kelapa sawit disamping faktor produksi tanah, modal dan manajemen, karena kompetensi dan produktivitas karyawan sangat menentukan didalam suatu proses kerja, maka kompetensi dan produktivitas kerja digunakan untuk melihat seberapa jauh kinerja karyawan tersebut dan sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja karyawan pada situasi dan posisi tertentu, termasuk di antaranya adalah kemampuan karyawan untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut pada perusahaan yang bergerak di bidang pertanian, terutama di Indonesia yang sedang mengalami dilema permasalahan yang cukup kompleks adalah industri perkebunan kelapa sawit. Meningkatnya perkembangan sektor pertanian tentunya tidak terlepas dari peranan perkembangan sub sektor perkebunan, salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit (Ronika Nainggolan, et all, 2012). Kelapa sawit merupakan tanaman yang banyak dibudidayakan di Indonesia dengan sistem perkebunan, luas perkebunan kelapa sawit terus di tingkatkan, karena memiliki nilai ekonomi yang tinggi dan merupakan penghasil minyak nabati yang paling banyak digunakan oleh masyarakat luas, baik di Indonesia maupun dunia (Tennisya F.S, et all, 2019). Berdasarkan data statistik luas perkebunan kelapa sawit adalah 14,724 juta hektar yang tersebar di seluruh provinsi yang ada di Indonesia dengan jumlah produksi sebesar 45,861 juta/ton (BPS Indonesia, 2020). Meningkatnya produksi seiring bertambahnya lahan turut mendorong bertambahnya jumlah tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit sehingga industri kelapa sawit merupakan salah satu industri padat karya yang banyak menyerap tenaga kerja. Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu provinsi yang menyokong suplai kelapa sawit dapat dilihat dari

luas lahan sebesar 1,904 juta hektar dan hasil produksi yang tersebar di seluruh kabupaten/kota dengan total 4,105 juta ton pada tahun 2020 (BPS Kalbar, 2021).

Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat yang terletak di Kabupaten Landak Kecamatan Sengah Temila Desa Sebatih merupakan mitra dari PT. ANI (Agronusa Investama). Kemitraan berdasarkan keputusan menteri Pertanian Nomor 940 Tahun 1997, adalah kerjasama usaha antara perusahaan mitra dengan kelompok mitra di bidang pertanian (Nugrohandhin, 2018). Pola kemitraan yang dijalankan di Perkebunan plasma Talino Pa'upat adalah pola inti plasma, yaitu perkebunan rakyat yang dalam pengembangannya diintegrasikan pada PBS (Perkebunan Besar Swasta). Sebagaimana yang tertuang dalam Permentan No 26 Tahun 2007, PBS Perkebunan Besar Swasta), diwajibkan membangun kebun plasma seluas 20% dari konsentrasi luas lahan yang ada.

**Tabel 1 Produksi dan Luas Perkebunan Kelapa Sawit di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Luas Per/Ha</b>	<b>Produksi Per/Ton</b>	<b>Produktivitas</b>
2016	8.802	12.297	0,715784
2017	9.902	11.070	0,89449
2018	8.885	12.620	0,704041
2019	9.560	17.663	0,541244
2020	9.560	17.683	0,540632

Sumber: BPS Kabupaten Landak

Dari data diatas dapat diketahui bahwa antara realisasi luas lahan dengan hasil produksi yang dicapai cukup berfluktuatif, jumlah produksi tersebut dipengaruhi oleh kegiatan panen salah satunya yaitu yang terjadi di Perkebunan Plasma Talino Pa'upat desa Sebatih Kecamatan Sengah Temila. Permasalahan tersebut dapat diindikasikan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja pemanen, salah satunya karyawan panen dituntut untuk memahami sistem panen berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan, akan tetapi kegiatan panen yang dilakukan oleh karyawan belum mampu melebihi basis. Kelebihan hasil panen dari standar pokok dihitung sebagai premi produksi dan premi produksi ini yang diperhitungkan sebagai produktivitas kerja pemanen. Kelalaian karyawan yang tidak mampu memenuhi target panen dapat berpengaruh terhadap premi panen yang diterima, namun saat ini perusahaan belum memiliki sistem motivasi yang mampu membangkitkan gairah kerja karyawan panen untuk meningkatkan produktivitasnya.

Berfluktuasinya angka produksi TBS di Perkebunan Plasma Talino Pa'Upat mengindikasikan kompetensi dan produktivitas kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja bagian pemanenan belum sepenuhnya maksimal, meskipun suatu perusahaan memiliki sarana dan prasana yang lengkap, namun tanpa didukung kompetensi dan produktivitas kerja karyawan yang optimal maka kelangsungan hidup perusahaan tersebut akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama (Sutrisno, 2008). Kompetensi minimal karyawan panen diperusahaan perkebunan kelapa sawit adalah tidak buta warna hal ini berhubungan dengan kecakapan pemanen dalam melihat tingkat kematangan buah sawit, sehat jasmani dan rohani hal ini berhubungan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan pemanen adalah pekerjaan berat yang membutuhkan tenaga yang kuat sehingga pemanen dituntut untuk bisa memanen TBS dalam jumlah yang besar, bisa membaca dan menulis hal ini berhubungan dengan pemahaman karyawan terhadap hal-hal penting terkait SOP panen yang wajib untuk dibaca, dipahami dan diterapkan oleh seluruh komponen terutama karyawan panen dan telah melewati tahap latihan memanen sebelum para pemanen bekerja langsung dilapangan. Penentuan umur pemanen juga menjadi pertimbangan penting dalam kegiatan memanen di perkebunan kelapa sawit hal ini berkaitan erat dengan kemampuan pemanen mentransfer sumber daya yang dimiliki, semakin produktif umur pemanen maka semakin tinggi kemampuan pemanen memaksimalkan perolehan hasil panen, begitupun sebaliknya, minimal umur yang ditentukan perusahaan adalah 17 tahun dan maksimal umur 50 tahun. Berkaitan dengan penjabaran diatas peranan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan bagian pemanen menjadi faktor yang sangat mendukung dalam meningkatkan produksi karena kompetensi sebagai acuan melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan, dengan kata lain apabila keterampilan dan produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja yang digunakan tinggi akan menghasilkan produksi yang tinggi pula (Mardiana, 2001). Demikian pula yang sedang terjadi pada perkebunan Plasma Talino Pa'Upat yang dalam proses produksi melibatkan banyak tenaga kerja bagian pemanen, maka dari itu diperlukan sebuah upaya untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kompetensi dan produktivitas kerja karyawan bagian pemanenan di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat.

## **B. Masalah/Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah bagaimana kompetensi dan produktivitas kerja karyawan bagian pemanenan mampu meningkatkan produksi TBS (Tandan Buah Segar) di perkebunan Plasma Talino Pa'Upat Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi tingkat kompetensi karyawan bagian pemanenan di Perkebunan Plasma Talino Pa'upat.
2. Mengidentifikasi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pemanenan di Perkebunan Plasma Talino Pa'upat.
3. Menganalisis hubungan kompetensi karyawan dan produktivitas kerja karyawan bagian pemanenan di Perkebunan Plasma Talino Pa'upat.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti adalah mencari alternatif solusi atas permasalahan yang diteliti sehingga dapat digunakan dan diterapkan oleh instansi terkait.
2. Bagi perusahaan adalah sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi terkait kompetensi dan produktivitas kerja karyawan panen.
3. Bagi akademisi adalah sebagai bahan referensi atau tolak ukur untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama